ProfessionsSantéOntario

2014-15 Rapport annuel

Agence de promotion et de recrutement
de ProfessionsSantéOntario

Stratégie en action

Ontario

Agence de promotion
et de recrutement
de ProfessionsSantéOntario

TABLE DES MATIÈRES

01 Lettre du président et du directeur général

02 Coup d'oeil sur l'agence

02 Vision, mission, valeurs

03 Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé

03 Maximiser le potentiel des professionnels de la santé formés à l'étranger

07 Renforcer le soutien apporté aux communautés à mesure qu'elles développent leur autonomie

10 Aider à gérer la répartition des professionnels de la santé

14 Bâtir des partenariats stratégiques

16 Favoriser l'amélioration des processus

17 Stratégies relatives aux risques et à l'atténuation

18 Gouvernance

18 Directives du gouvernement

19 Biographies des membres du conseil d'administration

20 Analyse de la situation financière et des états financiers

LETTRE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Aussi passionnante que soit l'élaboration d'un plan stratégique, il est tout aussi gratifiant de le mettre en action. En 2014-2015, l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) a mis à exécution son nouveau plan stratégique sur une période de trois à cinq ans qui s'harmonise avec l'orientation stratégique renouvelée du gouvernement pour la gestion des ressources humaines en santé (RHS) et *Patients d'abord : Plan d'action pour les soins de santé* en Ontario.

Le présent rapport annuel intitulé **Stratégie en action** examine la façon dont l'agence met en oeuvre les trois orientations stratégiques suivantes :

- Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé
- Bâtir des partenariats stratégiques
- Favoriser l'amélioration des processus

En fournissant des solutions en matière de ressources humaines en santé en 2014-2015, nous avons maximisé le potentiel des professionnels de la santé formés à l'étranger, renforcé le soutien apporté aux communautés à mesure qu'elles développent leur autonomie et aidé à gérer la répartition des professionnels de la santé dans les localités qui en ont le plus besoin.

Les résultats du rendement permettent à l'agence d'évaluer la valeur programmatique et l'aident à déterminer si des changements sont requis.

Nous mentionnons également nos partenaires dans ce rapport, mettant en vedette notre nouvelle alliance stratégique avec l'École de médecine du Nord de l'Ontario. Nous expliquons également les améliorations des processus que nous avons apportées en 2014-2015 comme évidence de notre engagement à l'amélioration continue et à la responsabilité fiscale.

La discussion entre l'agence et le ministère se poursuit en ce qui a trait à la probabilité de transfert des programmes. En tant qu'agence ayant fait preuve de réussite, nous nous réjouissons à l'avance d'apporter une contribution encore plus grande aux solutions en matière de RHS en Ontario.

En conclusion, nous aimerions souligner la contribution de nos membres du conseil et de notre personnel dévoué. Les membres du conseil nous font généreusement part de leurs observations et de leur savoir-faire pour nous guider. Les membres du personnel ont à coeur d'assurer le succès de l'Agence et travaillent diligemment au nom de nos clients et de nos intervenants.

Nous mettons à votre disposition le rapport annuel de l'APR PSO en tant que preuve de ce qui peut être réalisé lorsque l'agence transforme la stratégie en action. Voici comment nous *donnons vie aux ressources humaines en santé.*

Peter Wells, MD, CCFP, FCFP, FRRMS
Président

Roz Smith, MHSc, CAE
Directeur général

COUP D'OEIL SUR L'AGENCE

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO)/ l'agence) est l'organe opérationnel de la stratégie des ressources humaines en santé du gouvernement et facilite le recrutement, le maintien en poste, la transition et la répartition des professionnels de la santé en Ontario.

En 2014-2015, l'agence a mis à exécution son plan stratégique sur une période de trois à cinq ans, lequel a été mené à bonne fin en février 2014. Harmonisé avec l'orientation stratégique renouvelée du gouvernement pour la gestion des RHS, le plan stratégique de l'agence consiste en trois orientations :

1. **Fournir des solutions stratégiques en matière de ressources humaines en santé**
   Soutenir le recrutement, le maintien en poste et la répartition des ressources humaines en santé de l'Ontario
2. **Bâtir des partenariats stratégiques**
   Réunir nos forces avec des partenariats utiles et axés sur les résultats
3. **Favoriser l'amélioration continue des processus**
   Accomplir ce que nous faisons de mieux, ensemble.

VISION

Donner vie aux ressources humaines dans le domaine de la santé.

MISSION

Nous inspirons, proposons et mettons en oeuvre des solutions en matière de ressources humaines en santé.

VALEURS

L'APR PSO a adopté des valeurs pour nous guider dans la prestation de tous les programmes et services de l'agence :

Approche axée sur le client

Résultats de haute qualité

Meilleur retour sur l'investissement public.

FOURNIR DES SOLUTIONS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES EN SANTÉ

Les programmes et services de l'APR PSO ont une interconnexion pour aider au recrutement, au maintien en poste, à la transition et à la répartition des ressources humaines en santé (RHS) en Ontario. Voici les façons spécifiques que l'agence a utilisées pour fournir des solutions en RHS en 2014-2015 :

- Maximiser le potentiel des professionnels de la santé formés à l'étranger
- Renforcer le soutien apporté aux communautés à mesure qu'elles développent leur autonomie
- Aider à gérer la répartition des professionnels de la santé dans les communautés le plus dans le besoin.

Maximiser le potentiel des professionnels de la santé formés à l'étranger

Lorsque les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) – y compris les diplômés internationaux en médecine (DIM) – arrivent en Ontario, ils sont généralement très enthousiastes à l'idée de poursuivre leur carrière. Cependant, leur formation précédente ne satisfait pas toujours aux exigences requises pour obtenir un octroi de permis en Ontario. Certains PSFE ont indiqué qu'ils sont confus au sujet de la façon de satisfaire aux exigences d'octroi de permis et frustrés par la longueur et la complexité du processus. Avec un programme qui facilite l'octroi de permis et qui offre un soutien tout au long de ce processus, l'agence est en mesure d'aider ces professionnels de soins de santé et de maximiser leur potentiel tout en les laissant vivre pleinement leur passion. En raison du nombre limité de postes en résidence (formation avancée après avoir reçu un diplôme de l'école médicale), l'agence souligne également les possibilités d'emploi dans d'autres options de carrière en santé afin d'élargir les options pour les DIM (p. ex., programme d'auxiliaire médical). Lorsque ces personnes contribuent au système de soins de santé, les Ontariens bénéficient de leurs compétences en ayant un accès accru aux soins de santé.

L'agence fournit des renseignements en vue d'aider les PSFE à prendre des décisions éclairées en ce qui a trait à leurs options de carrière.

Services consultatifs pour professionnels de la santé formés à l'étranger

Les services consultatifs pour les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) viennent en aide aux PSFE qui ont été autorisés à immigrer ou à résider en Ontario afin qu'ils puissent poursuivre leur carrière au sein du système de soins de santé de l'Ontario et permet à l'Ontario de tirer le meilleur parti de leurs compétences en répondant aux besoins en ressources humaines en santé de la province. Bien que 65 pour cent de tous les clients PSFE soient des médecins, l'agence fournit un éventail de renseignements et de services consultatifs aux clients de toutes les professions de la santé réglementées en Ontario. Le personnel travaille avec les clients, en groupe et sur une base individuelle, en adoptant une approche de gestion de cas pour évaluer les antécédents professionnels et l'état actuel, et pour élaborer un plan d'action personnalisé.

Réalisations 2014-2015

- A soutenu plus de 710 clients PSFE qui se sont inscrits à leur ordre professionnel réglementaire ou qui ont commencé une autre carrière au sein du système de santé plus général.

  Parmi plus de 710 PSFE :

  - 275 clients DIM ont pu s'inscrire avec succès au programme de résidence en Amérique du Nord (dont 55 % d'entre eux en Ontario)
  - 245 infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE) ont pu s'inscrire à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO)
  - 21 autres PSFE ont pu s'inscrire à leur ordre professionnel réglementaire en Ontario
  - 32 autres PSFE ont pu s'inscrire à leur ordre professionnel réglementaire dans une autre province
  - 139 clients PSFE ont fait un autre choix de carrière ou ont suivi un programme de formation.

Résultats du rendement 2014-2015

Mesure de rendement	Cible	Actuel
Le nombre de PSFE qui participent à un webinaire d'orientation.	Augmentation de 10 %	956 clients ont participé à un webinaire d'orientation en 2014-2015, soit une augmentation de 20 % des 794 en 2013-2014
Le nombre de nouveaux clients PSFE qui se sont inscrits auprès de l'agence.	Plus de 3 100	3 641 nouveaux clients PSFE
Le nombre de *clients PSFE actifs.	Plus de 2 000	3 686 clients actifs
Le nombre *d'infirmières et infirmiers *actifs et autres clients professionnels de la santé.	Augmentation de 10 %	A augmenté de 20 % (A augmenté de 275 pour un total de 1 650 en 2014-2015)
Le nombre de clients PSFE habilités à pratiquer la médecine.	Augmentation de 10 %	A augmenté de 23 % (augmentation de 573)

*Actif se définit comme ayant participé à une ou plusieurs séances de groupe ou à un rendez-vous client en face à face en 2014-2015.

Résultats du rendement 2014-2015

Mesure de rendement	Cible	Actuel
Le nombre de postes de résidences pour les médecins formés à l'étranger offerts aux clients en Ontario.	Plus de 80	151 postes en résidence pour les DIM en Ontario ont été offerts.
Le nombre de clients PSFE qui ont réussi à trouver une autre option de carrière en santé.	Augmentation de 10 %	A augmenté de 67 % (une augmentation de 139 au total cumulatif précédent de 207) P. ex. un médecin devenant infirmière ou infirmier auxiliaire, un dentiste devenant hygiéniste dentaire, programme professionnel de réadaptation, assistant clinique ou chirurgical, programmes de maîtrise ou doctorat.
Le pourcentage des clients PSFE qui sont habilités en pratique de médecine ou à une autre option de carrière en santé et qui évaluent les services fournis par le centre d'accès comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	91 % ont évalué leur satisfaction globale avec les services fournis par le centre d'accès avec une note de 3 ou plus sur une échelle de 5. (92 des 101 réponses au sondage).
Le pourcentage de PSFE et d'intervenants qui ont évalué le succès de l'agence à fournir un guide complet de renseignements sur la pratique en médecine comme satisfaisant ou supérieur.	Plus de 75 %	100 % des intervenants et 84 % des PSFE ont évalué la qualité et le guide complet de renseignements sur la pratique de la médecine fournis par le centre d'accès avec une note de 3 ou plus sur une échelle de 5. (85 % au total, soit 432 des 510 réponses au sondage).
Le pourcentage de tous les clients PSFE qui ont évalué les services fournis par le centre d'accès comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	87 % ont évalué leur satisfaction globale avec les services fournis par le centre d'accès avec une note de 3 ou plus sur une échelle de 5.

Le programme « Services consultatifs pour les professionnels de la santé formés à l'étranger » est un programme *formidable*. Il offre des conseils et du soutien aux PSFE afin qu'ils poursuivent avec succès leur carrière en soins de santé en Ontario. À mesure que les clients surmontent les obstacles en vue d'obtenir leur permis d'exercer la médecine, leurs perspectives changent du découragement à l'optimisme… et ils réalisent leurs buts. Les clients PSFE de l'agence deviennent médecins, infirmières ou infirmiers, assistants médicaux, chercheurs médicaux, entre autres. Lorsque vous avez un avenir, la vie change! »

Carolyn Acker

Membre du conseil de l'APR PSO et fondatrice de Passeport pour ma réussite Canada

Modèle de réussite

Une diplômée internationale en médecine du Kazakhstan trouve une voie nouvelle au sein d'une société de gestion des limitations fonctionnelles à Toronto.

Deux semaines après son arrivée en Ontario en 2009, Elmira Ibragimova a communiqué avec l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO). Madame Ibragimova, diplômée internationale en médecine du Kazakhstan, doutait de ses perspectives d'emploi en Ontario. L'agence l'a mise en contact avec un conseiller qui lui a expliqué le processus à suivre pour obtenir un permis d'exercer et lui a demandé si une autre option de carrière en santé l'intéressait. « J'ai travaillé au sein d'une compagnie d'assurance à Kazakhstan, de même que dans un hôpital; j'étais donc disposée à examiner différentes options », explique-t-elle. Madame Ibragimova a donc travaillé avec son conseiller pour déterminer la voie qui lui conviendrait.

Elle s'est d'abord inscrite, en 2010, à un programme de baccalauréat ès arts en psychologie à l'Université York; elle a terminé le programme en 2013. Elle a simultanément étudié en gestion des ressources humaines au Collège Seneca, obtenant son certificat du Collège en 2013.

Après que Madame Ibragimova eut obtenu son diplôme universitaire, son conseiller a évalué ses compétences en vue d'un stage dans une clinique de gestion de la douleur à Toronto, lui a envoyé un courriel et l'a aidé à réviser son curriculum vitae et sa lettre de présentation. Madame Ibragimova a obtenu le stage, qui s'est transformé en un contrat d'un an, dans le cadre duquel elle a acquis une expérience de la rédaction de rapports médicolégaux. En 2013, le conseiller de Madame Ibragimova l'a également mise en contact avec l'organisation KMG Health Partners, où elle s'est inscrite à un programme de gestion des limitations fonctionnelles d'une durée d'un an. Ce programme a permis à Madame Ibragimova d'obtenir un emploi à temps plein à titre de gestionnaire des dossiers d'invalidité au sein de la société Acclaim Gestion d'invalidité à Toronto. Maintenant, Madame Ibragimova réalise des évaluations de cas et crée des plans de retour au travail pour des employés. « J'aime mon travail; il représente pour moi un défi », affirme-t-elle.

Les conseils qu'elle offre à l'intention d'autres diplômés internationaux en médecine? « Faites preuve d'ouverture d'esprit et permettez vous d'envisager différentes options. Vous pouvez mettre vos connaissances médicales à contribution en dehors d'un contexte clinique et tout de même prospérer dans vos fonctions».

Renforcer le soutien apporté aux communautés à mesure qu'elles développent leur autonomie

Certaines localités en Ontario, notamment les régions rurales et dans le Nord, font face à une pénurie de médecins dans les spécialités telles que la médecine familiale, la médecine d'urgence et la psychiatrie. En conséquence, fournir des soins cliniques peut poser un défi. Les programmes de soutien communautaire de l'agence sont conçus pour pourvoir les services de médecins suppléants. Le but est de fournir plus qu'une suppléance; c'est d'aider ces localités à améliorer leur capacité d'attirer et de maintenir en poste des médecins. À cet effet, l'agence a travaillé de concert avec les localités afin d'améliorer leur processus de recrutement et de maintien en poste. À l'avenir, cette compétence prendra de plus en plus d'importance. À mesure que les localités auront de plus en plus de succès à recruter des médecins, leur besoin pour des médecins suppléants changera de suppléance pour postes vacants à suppléance pour médecins en congé.

En assurant la suppléance pour les spécialités à forte demande telles que la médecine familiale, la médecine d'urgence et la psychiatrie, l'agence soutient *Patients d'abord : Plan d'action pour la santé* en Ontario afin d'offrir aux Ontariens un accès plus rapide et amélioré à des services de santé de qualité.

Programme de suppléance dans les services des urgences

Le Programme de suppléance dans les services des urgences (PSSU) aide les hôpitaux à éviter la fermeture de leur service des urgences en raison de la non disponibilité de médecins. La PSSU fournit les services de suppléance pour les urgences, à titre provisoire de dernier recours aux hôpitaux désignés qui sont confrontés à d'importantes difficultés concernant les quarts de travail au service des urgences. À tout moment, environ 20 hôpitaux – ceux qui ont été évalués en tant que nécessitant le plus grand besoin de recevoir une aide de suppléance – ont recours au PSSU. En outre, plus de deux tiers des hôpitaux en Ontario ont été informés au sujet du PSSU en ce qui concerne le personnel au service des urgences, le recrutement et le maintien en poste, de même que la diffusion des pratiques exemplaires.

Ententes de suppléance pour les postes vacants d'omnipraticiens

Les ententes de suppléance pour les postes vacants d'omnipraticiens (ESO) assurent le remplacement d'omnipraticiens dans les localités en grand besoin du Nord de l'Ontario tout en recrutant d'autres médecins de famille. Treize localités reçoivent un soutien de l'ESO à différents niveaux pour la suppléance.

Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord

Le programme de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN) consiste en deux programmes qui facilitent le droit d'accès du patient aux services des spécialistes dans le nord de l'Ontario. Les localités dans le nord de l'Ontario qui doivent pourvoir des postes de médecins spécialistes admissibles ont accès au programme de suppléance prioritaire pour les spécialistes afin de fournir les services temporaires d'un spécialiste lors du recrutement d'un médecin pour un poste permanent. Pour les localités du nord de l'Ontario qui ont un petit groupe de médecins spécialistes dans des postes permanents, le programme de suppléance temporaire pour les spécialistes offre des services de suppléance dans une localité ou dans une spécialité admissible pendant que les médecins locaux sont en congé, qu'ils suivent une formation ou qu'ils quittent leur poste.

Programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural

Le programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural (PSMFMR) assure la permanence des soins médicaux primaires dans les localités admissibles grâce au remplacement temporaire à court terme des médecins de famille en milieu rural.

Réalisations 2014-2015

- Des 23 emplacements ayant les besoins les plus criants dans la province qui ont reçu du soutien des services des urgences (SU) du PSSU, six ont eu du succès avec le recrutement et ont repris leur autonomie.
- Le PSSU a permis d'éviter 10 fermetures des SU en Ontario et a fourni 18 000 heures de services de médecins aux urgences.
- Le PSSU a fourni une consultation stratégique à 32 SU en ce qui a trait à la dotation en personnel affecté aux SU, au financement, au recrutement et au maintien en poste.
- Le PSSN a fourni 7 209 journées de services de suppléance à 12 localités du Nord.
- Les ESO ont fourni 2 305 journées de suppléance en médecine familiale à 11 localités du Nord.
- Le PSMFMR a fourni 7 348,5 journées de suppléance temporaire en médecine familiale à 83 localités.

Résultats du rendement 2014-2015

Mesure de rendement	Cible	Actuel
Le nombre de fermetures non planifiées des services des urgences en Ontario en raison du manque de disponibilité des médecins.	0	0
Le nombre de spécialistes recrutés dans les localités du nord de l'Ontario qui ont accès au service de suppléance pour les urgences au moyen du PSSN.	Au moins cinq médecins spécialistes pour le PSSN	Cinq médecins spécialistes recrutés pour le PSSN
Le pourcentage des participants au programme de suppléance qui évaluent les services fournis par les programmes de suppléance comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	79 % de satisfaction (91 des 115 réponses au sondage)
Le pourcentage des RLISS, des localités et des autres organismes de soins de santé qui évaluent les services fournis par les conseillers régionaux comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	82 % de satisfaction (98 des 120 réponses au sondage)

« Attirer des médecins dans les régions rurales et dans le nord de l'Ontario ne se fait pas par hyperbole. Cela s'accomplit lorsque les localités savent rendre attrayant ce qu'elles offrent aux médecins et à leurs familles – à la fois du point de vue professionnel que personnel – et qu'elles communiquent ensuite ces avantages tangibles dans leurs activités promotionnelles. L'APR PSO fournit un service inestimable aux localités en les aidant à déterminer les possibilités d'amélioration et en présentant des offres plus solides. L'avantage final est que les localités sont en meilleure position pour attirer des médecins et devenir autonomes ».

Linda J. Nagel

Membre du conseil de l'APR PSO, et présidente et chef de la direction des Normes canadiennes de la publicité.

Modèle de réussite

Les médecins du PSSU et le personnel du service des urgences à la South Muskoka Memorial Hospital travaillent en collaboration et échangent leurs idées

« Nous adorons les médecins du programme SSU! » déclare Nancy Andrews, infirmière autorisée et chef d'équipe clinique à l'Hôpital Memorial de South Muskoka, à Bracebridge.

L'hôpital est l'un des deux sites de Muskoka Algonquin Healthcare. Il a recours à des médecins suppléants à longueur d'année pour combler les besoins en personnel de son service des urgences.

Lorsque l'hôpital fait venir un médecin suppléant, le personnel du service des urgences désire avoir une personne apte à s'intégrer rapidement au système existant et à bien collaborer avec ses collègues. Les médecins des programmes SSU satisfont à ces deux critères. Selon Madame Andrews, en plus de posséder une solide expertise clinique, ces médecins savent faire preuve de souplesse dans leur travail au sein du réseau des services des urgences, et ils font équipe avec les médecins et le personnel infirmier de l'hôpital local. « Nous avons un tableau blanc où nous inscrivons le nom du médecin en service, et tout le monde se sent rassuré quand le médecin vient de l'APR PSO », ajoute Madame Andrews.

Qui plus est, lorsque les médecins des programmes SSU contribuent à la création d'un climat de collégialité au sein du service des urgences, il en résulte des avantages qui vont au-delà d'une expérience positive en matière de couverture. Les médecins échangent leurs pratiques exemplaires et leurs ressources.

Les médecins des programmes SSU font connaître les pratiques exemplaires de leur hôpital d'attache et des autres hôpitaux où ils travaillent comme suppléants. Comme les médecins des programmes SSU font de la suppléance aussi bien dans des grands centres de traumatologie que dans des petits hôpitaux communautaires, ils peuvent apporter des idées adaptées à diverses situations. Ils transmettent également des ressources utiles. Un médecin des programmes SSU a informé les médecins du service des urgences de l'Hôpital Memorial de South Muskoka au sujet des balados du docteur Ken Milne. Groupées sous le thème *Guide du Sceptique de la médecine d'urgence*, ces balados fournissent de l'information centrée sur le patient en matière de médecine d'urgence. De leur côté, les médecins du service des urgences de l'hôpital ont initié leurs suppléants des programmes SSU à leurs ensembles de modèles d'ordonnances (formulaires de diagnostic et de traitement qui servent à normaliser les soins dispensés aux patients), et plusieurs suppléants des programmes SSU ont fait part de cette idée à leurs hôpitaux respectifs.

Lorsque les médecins locaux et les médecins des programmes SSU se livrent à des échanges de connaissances, ce sont les patients de toute la province qui en bénéficient.

Soutenir la répartition des professionnels de la santé

Bien qu'il y ait de nombreux avantages à exercer dans une localité rurale ou du nord de l'Ontario, certains Ontariens doivent se déplacer à l'extérieur de leur région géographique pour recevoir des soins de santé. Favoriser les occasions d'exercice médical dans les régions rurales et du nord de l'Ontario fait partie de la solution. L'agence administre des programmes et des outils, tels qu'EmploiPSO qui fournissent du soutien dans la recherche d'emploi pour les professionnels de la santé. Les conseillers régionaux s'assurent que les clients (les résidents formés en Ontario de même que les médecins prêts à la pratique à l'extérieur de l'Ontario qui envisagent de déménager) sont au courant des occasions d'emploi dans les localités aux besoins criants dans l'ensemble de la province. Le programme d'adjoints au médecin favorise l'embauche des diplômés dans des domaines cliniques et dans des régions géographiques prioritaires. Cherchant toujours à aller de l'avant, l'agence continue d'axer ses efforts sur le recrutement des professionnels de la santé dans les principales localités aux besoins urgents afin de soutenir la répartition dans la province.

Aider les principales localités aux besoins urgents en recrutant les médecins permet de soutenir *Patients d'abord : Plan d'action pour la santé* et son but est de fournir aux patients un accès plus rapide aux soins appropriés.

Programme de remboursement des frais de stage clinique

Le programme de remboursement des frais de stage clinique couvre certains frais de déplacement et d'hébergement pour les étudiants en médecine (externat) admissibles, pour les deux dernières années de leur programme lorsqu'ils ont été acceptés en stage clinique. Le programme permet d'améliorer la répartition des médecins à l'échelle de l'Ontario en exposant les étudiants en médecine de premier cycle à différents milieux cliniques.

EmploisPSO

EmploisPSO est un tableau d'affichage en ligne qui met en contact les organismes de soins de santé, les localités et les employeurs qui offrent des possibilités d'emploi aux médecins, le personnel infirmier et les professionnels paramédicaux avec ces candidats. Le personnel d'EmploisPSO travaille de concert avec l'employeur et les recruteurs communautaires à l'échelle de la province afin de les aider à attribuer les affectations.

Initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers

Le personnel d'EmploisPSO soutient le Portail du personnel infirmier en début de carrière dans le cadre de l'initiative Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers.

Programme d'adjoints au médecin

Le programme de lancement de carrière pour les adjoints au médecin (AM) facilite la transition des diplômés AM de l'Ontario au système de soins de santé, et par le fait même aide à aborder les besoins du patient en matière de soins. Le programme favorise l'embauche des diplômés dans des domaines cliniques et des régions géographiques prioritaires. En outre, l'agence soutient les employeurs existants et éventuels à travers la province dans leurs efforts continus de recrutement d'AM et de maintien en poste.

Services consultatifs en recrutement de médecins

Les services consultatifs en recrutement de médecins aident les médecins de l'extérieur de l'Ontario qui sont prêts à exercer, à s'établir dans des localités dans le besoin en Ontario. Les conseillers fournissent également les services d'inscription, l'attestation et des conseils sur l'immigration; ils font la coordination avec les intervenants principaux (p. ex. l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada) et fournissent des renseignements sur la pratique. Ils travaillent de concert avec les Canadiens qui font la transition entre l'école de médecine et la résidence aux É.-U.; bon nombre d'entre eux retournent en Ontario pour exercer la médecine en médecine familiale, en médecine d'urgence et en psychiatrie après leur résidence.

Conseillers régionaux

Les conseillers régionaux sont situés dans l'ensemble de la province et ont trois fonctions principales :

- Aider les hôpitaux, les employeurs et les intervenants dans leurs initiatives communautaires en matière de ressources humaines en santé. Les conseillers travaillent individuellement pour mettre en contact les fournisseurs de soins de santé, les organismes et les ressources; pour échanger les pratiques exemplaires et pour aider les collectivités à recruter des médecins.
- Soutenir les résidents, les médecins et leurs partenaires à trouver des occasions d'exercer la médecine qui leur conviennent en Ontario au moyen du service Médecins Ontario, EmploisPSO, entre autres.
- Soutenir leurs réseaux locaux d'intégration des services de santé au moyen de planification et d'initiatives en matière de ressources humaines en santé.

Médecins Ontario

Médecins Ontario est un service qui aide les étudiants en médecine qui font leur stage postdoctoral à réaliser leur transition vers l'exercice de la médecine dans la province. Les conseillers régionaux, en collaboration avec les six facultés de médecine de l'Ontario, offrent des conseils portant sur les offres d'emploi qui se présentent dans la province; ils fournissent en outre des informations portant sur les ressources, le soutien et les mesures incitatives dont profitent les résidents en médecine de l'Ontario. Médecins Ontario soutient également les efforts de fidélisation des résidents qui étudient dans une faculté de médecine de la province.

Planification de la relève

L'agence offre des services de planification de la relève aux médecins en partenariat avec l'Association médicale canadienne et l'Association médicale de l'Ontario. Les conseillers régionaux rencontrent les médecins qui se préparent à la retraite pour discuter de la planification de la relève des médecins et de la transition à la fin de l'exercice médical. Les organismes peuvent également accéder en ligne à *Trousse de recrutement* pour consulter la gamme de ressources éducationnelles de l'agence et obtenir des renseignements sur la planification de la relève.

Programme d'obligation de service / Services consultatifs

Le ministère gère plusieurs programmes d'obligation de service (OS) où les médecins reçoivent des possibilités de formation postdoctorale en échange de leur engagement à fournir une période de services à temps plein dans une localité admissible en Ontario. L'agence fournit des services consultatifs aux participants du programme d'OS, y compris : la prestation de renseignements sur le programme, la sensibilisation pour attirer de nouveaux médecins au programme d'OS et le soutien pour la recherche d'emploi en collaboration avec les conseillers régionaux (CR). L'équipe d'OS et les CR jouent également un rôle clé en fournissant des renseignements sur le marché du travail dans les créneaux spécialisés au ministère à l'appui des politiques et des décisions concernant le programme.

Réalisations 2014-2015

- L'agence a financé 358 inscriptions de candidats en stage clinique, lesquels ont reçu plus de 345 000 $ pour rembourser certains frais de déplacement et d'hébergement lors d'un stage clinique.
- En février 2014, l'agence a lancé le nouveau portail amélioré EmploisPSO. 4 675 postes de médecins et 1 459 postes d'infirmiers ont été affichés sur EmploiPSO.
- En septembre 2014, l'agence a élargi EmploiPSO pour y inclure six professions paramédicales : chiropraticien, ergothérapeute, adjoint au médecin, physiothérapeute, aide-physiothérapeute et orthophoniste. Depuis ce temps, les employeurs / recruteurs / localités ont affiché 180 postes paramédicaux sur EmploiPSO.
- L'agence a aidé 683 médecins à trouver des possibilités d'emploi en Ontario, dont 143 médecins qui ont été recrutés à l'extérieur de la province et 540 médecins récemment diplômés de l'Ontario ont reçu de l'aide dans leur transition menant à l'exercice médical.

  Parmi toutes les possibilités d'emploi remplies, 76 % se trouvaient dans des localités ou dans spécialités en grande demande (médecine familiale, médecine d'urgence, psychiatrie).
- L'agence a continué d'administrer des accords de financement avec des employeurs pour 80 AM.
- 40 diplômés AM ont été jumelés à 26 employeurs dans 12 des 14 RLISS dans différents contextes de soins de santé, y compris les soins primaires, les services d'urgence et la médecine interne.

Résultats du rendement 2014-2015

Mesure de rendement	Cible	Actuel
Le nombre de médecins recrutés en Ontario et le pourcentage de ceux qui exercent en médecine familiale, en psychiatrie et en médecine d'urgence et/ou dans les localités en grand besoin.	La totalité des médecins de l'extérieur de la province, les 65 % ou plus de ceux qui exercent en médecine familiale, en psychiatrie et en médecine d'urgence et/ou dans les localités en grand besoin.	143 médecins recrutés, 76 % en médecine familiale, en psychiatrie et en médecine d'urgence et/ou dans les localités en grand besoin.
Le pourcentage de clients en médecine familiale, en psychiatrie et en médecine d'urgence qui se sont établis en Ontario et qui évaluent comme satisfaisant ou supérieurs.	Plus de 75 %	La totalité des clients a évalué leur satisfaction globale avec les services fournis par le centre d'accès et a donné une note de 3 ou plus sur une échelle de 1 à 5.
Le pourcentage des diplômés AM en Ontario dont l'agence aide à trouver des emplois en Ontario.	Faciliter le placement d'un minimum de 90 % de diplômés	95% (40 sur 42 sont placés)
Le pourcentage d'AM et d'intervenants qui participent au programme de lancement de carrière pour les AM et qui évaluent les services fournis par le centre d'accès comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	93 % ont évalué leur satisfaction globale avec les services fournis par le centre d'accès et ont donné une note de 3 ou plus sur une échelle de 1 à 5.
Le nombre de postes à combler pour les médecins et le personnel infirmier qui a été affiché sur EmploisPSO.	2 800 postes à combler pour les médecins et 1 900 postes à combler pour le personnel infirmier sur EmploiPSO	4 694 postes à combler pour les médecins et 1 459 postes à combler pour le personnel infirmier sur EmploiPSO.
Le pourcentage des clients résidents en médecine de l'Ontario que l'agence a aidés à trouver des emplois dans les localités en grand besoin et/ou qui ont des spécialités en grande demande.	Plus de 60 %	75 % (404 sur 540)
Le pourcentage des clients qui évaluent les services de recrutement fournis par l'agence comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	75,4 % des clients évaluent les services de recrutement de l'agence comme satisfaisants ou supérieurs.
Le pourcentage des intervenants qui évaluent les services fournis par l'agence comme satisfaisants ou supérieurs.	Plus de 75 %	82% des intervenants évaluent les services de l'agence comme satisfaisants ou supérieurs.

Notes sur le résultat du rendement : Cette année, EmploiPSO a connu une augmentation considérable dans le nombre de postes de spécialistes affichés. Le nombre de postes affichés sur EmploiPSO est assujetti à des conditions, telles que la disponibilité dans le marché du travail pour les professionnels de la santé.

« La question liée à la répartition des médecins est particulièrement importante dans les régions rurales de l'Ontario. Cependant, lorsqu'un étudiant ou un résident en médecine choisit de faire un stage dans une pratique en milieu rural, le fait de se retrouver dans la collectivité augmente les chances que l'apprenant retourne exercer la médecine à cet endroit. Le fait de promouvoir la médecine familiale et les postes de spécialistes dans les régions rurales de l'Ontario aide également à sensibiliser les résidents au fait qu'il existe des possibilités de carrière enrichissantes à l'extérieur des grands centres urbains. Avec la recherche-emploi, telle que l'aide fournie par les conseillers régionaux à l'APR PSO, nous sommes en mesure d'améliorer et d'enrichir les systèmes de soins de santé dans les collectivités rurales ».

Dr Peter Wells

Président du conseil d'administration de l'APR PSO et fondateur du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario

Modèle de réussite

Le centre de santé de West Parry Sound recrute un chirurgien généraliste qui fait de la suppléance par l'intermédiaire du Programme de suppléance pour les spécialistes du nord de l'Ontario

En février 2015, le centre de santé West Parry Sound a recruté la Dre Claudia Soto comme chirurgienne généraliste. Avec le recrutement de Dre Soto, l'hôpital aura un effectif complet de trois chirurgiens.

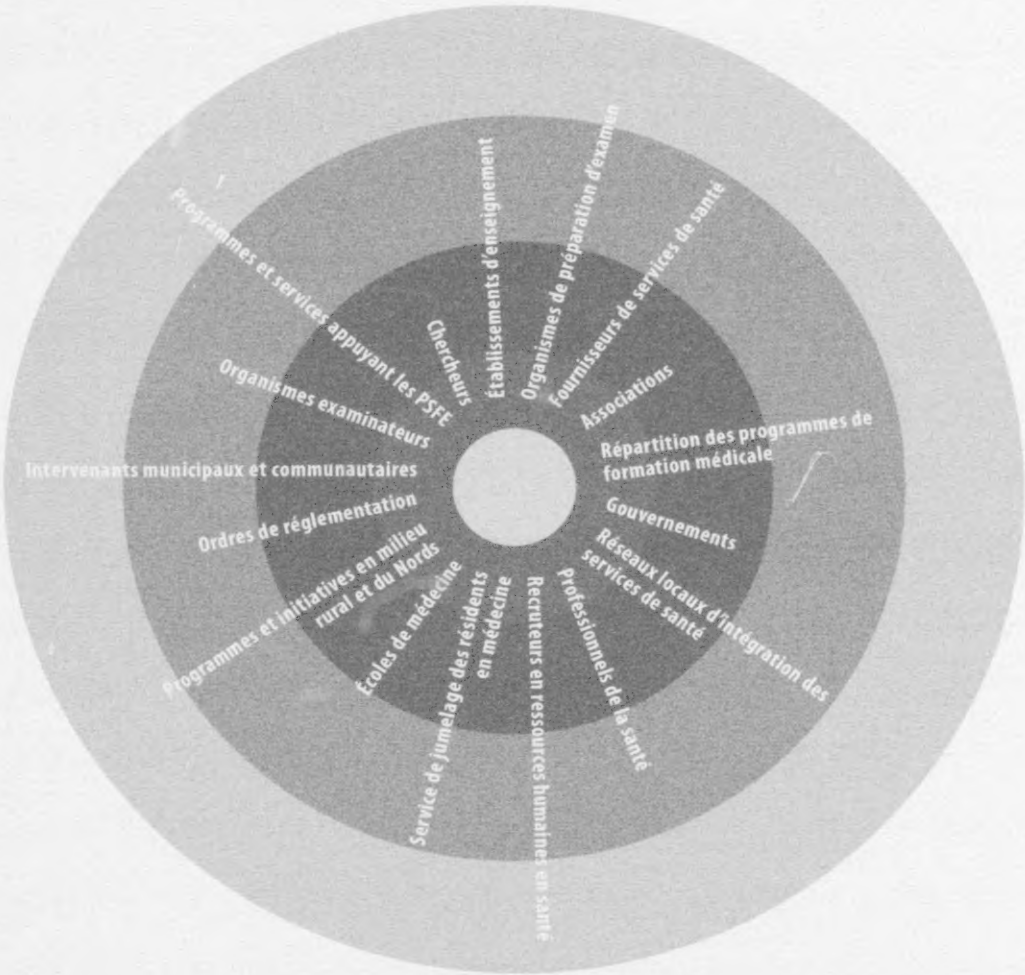
Un conseiller régional (CR) de l'APR PSO et le Programme de suppléance pour les spécialistes du Nord (PSSN) ont aidé à jumeler Dre Soto et l'hôpital. Dre Soto, qui a fait sa résidence à l'université d'Ottawa et qui a reçu son diplôme en juin 2014, cherchait un poste d'obligation de service postdoctoral. Elle a communiqué avec l'APR PSO et le spécialiste AM pour la chirurgie générale lui a envoyé les postes de suppléances et les possibilités d'emploi dans l'ensemble de la province – parmi ceux-ci était un poste de chirurgien à temps plein au centre de santé West Parry Sound. En décembre 2014, Dre Soto a fait de la suppléance pour le centre de santé West Parry Sound par l'intermédiaire du PSSN, donc le médecin et l'hôpital ont pu évaluer son « adaptation » avant de convenir des modalités du poste à temps plein. Faire de la suppléance par l'intermédiaire du PSSN fournit une expérience de la pratique de la médecine dans un nouveau milieu pour les médecins qui cherchent un poste à temps plein.

L'expérience de Dre Soto a été positive lors de sa suppléance. Elle a apprécié la pratique chirurgicale bien établie et l'occasion de travailler sur un cas complexe. En outre, elle a été en mesure de juger de la situation en travaillant avec ses collègues. « Nous formons un groupe très bien organisé, »explique-t-elle. L'hôpital, en retour, a apprécié la contribution de Dre Soto. « Les compétences cliniques de Dre Soto, sa maturité et son calme ont été bien appréciés », a affirmé Donald Sanderson, PDG au centre de santé West Parry Sound.

Le fait que Dre Soto entrera en fonction en mai 2015 exerce une influence positive sur l'hôpital et sur la localité. « Le recrutement stabilisera notre [département] chirurgical, » a affirmé Monsieur Sanderson. Un chirurgien de plus à temps améliorera la continuité des soins pour les patients et augmentera l'accès de la collectivité aux soins, car le département chirurgical sera ouvert 24 heures sur 24 et sept jours par semaine. Et avec un effectif complet de chirurgiens, l'hôpital dépendra moins de l'appui de la suppléance à un coût très élevé.

BÂTIR DES PARTENARIATS STRATÉGIQUES

Relier les services pour mieux coordonner les soins aux patients est une priorité de *Patients d'abord : Plan d'action pour les soins de santé*. Pour soutenir cette priorité, l'APR PSO collabore avec ses partenaires pour mettre en oeuvre des solutions coordonnées qui se rapportent aux problèmes de ressources humaines en santé. L'agence renforce ses partenariats en mettant l'accent sur des résultats spécifiques. Voici une liste des partenaires de l'agence pour 2014-2015.



L'agence travaille de concert avec les partenaires en soins de santé pour mettre en oeuvre des solutions coordonnées qui se rapportent aux problèmes de ressources humaines en santé.

Vous pouvez lire au sujet du nouveau partenariat stratégique de l'agence avec l'École de médecine du nord de l'Ontario (EMNO) à la prochaine page.

Un partenariat qui bénéficie au Nord

En 2014-2015, l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (APR PSO) et l'École de médecine du nord de l'Ontario (EMNO) ont établi un partenariat stratégique, s'engageant à collaborer aux initiatives de soins de santé qui bénéficieront aux collectivités dans le Nord de l'Ontario.

L'APR PSO et l'EMNO font maintenant équipe. En 2014-2015, les conseillers régionaux de l'agence ont offert des séances d'information sur Médecins Ontario aux résidents de l'école médicale dans le cadre de leur première année d'orientation, des journées pédagogiques et des retraites pour les résidents. Les conseillers régionaux du Nord ont également mené des consultations individuelles avec les résidents en formation afin de leur fournir des conseils sur la recherche d'emploi et les aider à faire la transition à l'exercice de la médecine. L'EMNO a fait la promotion de Médecins Ontario dans son bulletin aux résidents.

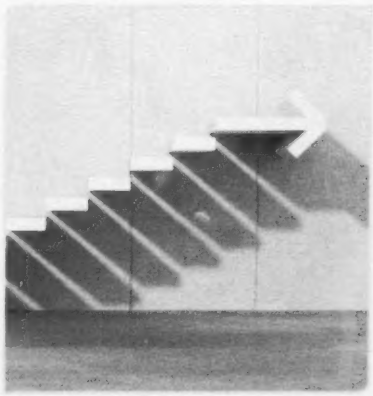
Étant donné que les buts de l'APR PSO et ceux de l'EMNO sont étroitement liés, établir un partenariat plus intégré était justifié. L'EMNO a un mandat en matière de responsabilité sociale, ce qui signifie que toutes les formations de l'école, la recherche et les activités du centre sont axées sur l'amélioration de la santé de la population de l'Ontario. L'école collabore avec les localités pour aborder les principales préoccupations en matière de santé qui sont déterminées au niveau local. De même, l'une des priorités de l'APR PSO en ce qui concerne la prestation des solutions en matière de ressources humaines en santé (RHS) est d'aider à recruter des médecins dans les localités qui en ont besoin, notamment dans le nord de l'Ontario. « Nous sommes tous deux engagés à répondre aux besoins des mêmes localités, donc il est logique de collaborer », affirme Dr Roger Strasser, doyen, EMNO.

L'APR PSO et l'EMNO travailleront de concert sur les initiatives suivantes :

- Favoriser davantage le recrutement des médecins dans les localités du Nord
- Augmenter le nombre d'éducateurs en médecine dans les localités du Nord.
- Soutenir le maintien en poste des médecins
- Quantifier les besoins prioritaires en matière de RHS dans le Nord.

« Nous attendons avec enthousiaste de combiner nos ressources et de partager nos connaissances pour améliorer la situation dans les localités du Nord. Notre but est d'améliorer l'accès aux soins, et la santé de la population au nord de l'Ontario », indique le Dr Strasser.

ADOPTER L'AMÉLIORATION DU PROCESSUS



Le gouvernement s'engage à « faire preuve d'une plus grande transparence et d'une responsabilisation accrue auprès des Ontariens en leur fournissant des soins de santé de façon à en optimiser la qualité et la valeur ». L'APR PSO soutient cet engagement en adoptant l'amélioration du processus. En 2014-2015, les améliorations du processus qui suivent ont entraîné un meilleur rapport coût efficacité, une responsabilisation plus importante et de meilleures communications.

Optimisation des ressources

- L'agence a mis à profit la technologie afin de fournir des services plus efficaces et plus rentables aux clients à l'extérieur de la région du Grand Toronto. En 2014-2015, l'agence a offert davantage de séances d'information aux clients sous forme de webinaires, y compris le « programme d'orientation pour les PSFE » et le perfectionnement des techniques d'entrevue. L'agence a également recouru davantage aux médias sociaux pour communiquer avec ses clients et ses intervenants en diffusant des renseignements au sujet des services de l'agence.
- En 2014-2015, les conseillers régionaux (CR) ont animé deux « forums à l'intention des recruteurs », réunissant les recruteurs et les généralistes en RH de l'hôpital et en offrant des séances d'information sur des sujets tels que les « médias sociaux et le recrutement » et la « planification de la relève ». Les recruteurs ont eu l'occasion de réseauter, de parler de leurs préoccupations et d'échanger leurs pratiques exemplaires. Les participants au forum ont déterminé que l'échange des ressources humaines en santé publique dans toutes les localités à proximité étroite (et en collaborant en tant que région) est une stratégie de recrutement efficace pour s'adapter aux restrictions budgétaires imposées au recrutement. Les CR sont heureux de lancer et d'appuyer ces types d'initiatives axés sur le client.
- Le département de la technologie de l'information (TI) a apporté des améliorations continues à l'infrastructure du réseau de l'agence en mettant l'accent sur la croissance du réseau et sur la capacité de satisfaire aux futurs besoins de l'agence. La TI a accru la sécurité et la fiabilité du système de sauvegarde des renseignements de l'agence. La TI a également élaboré et amélioré les logiciels afin de rehausser les activités à l'interne et la prestation des programmes et des services à l'externe.
- L'APR PSO a entamé l'élaboration des descriptions de postes du personnel, ce qui permettra de faire une évaluation comparative avec d'autres organismes de service public. De plus, cette initiative est favorable à un examen pour assurer la conformité à la *Loi sur l'équité salariale de l'Ontario*.
- En conclusion, l'APR PSO met en œuvre les recommandations du Bureau du vérificateur général de l'Ontario (BVGO) faites dans son rapport de décembre 2013 sur les audits de l'optimisation des ressources. L'agence prévoit le retour du BVGO en 2015 pour évaluer ses progrès.

Responsabilisation

- L'APR PSO a rehaussé la structure des réunions avec la Division des ressources humaines dans le domaine de la santé (DRHDS) du ministère afin de faciliter l'échange et le traitement des renseignements. Au moyen d'une communication plus efficace, l'agence est parvenue à mieux harmoniser les activités de l'agence avec les priorités du gouvernement.
- L'agence a présenté une évaluation officielle du conseil en 2014-2015 pour renforcer la responsabilisation. L'APR PSO a établi des critères servant à évaluer l'efficacité du conseil, lequel est assujetti à un examen annuel. En outre, une évaluation à caractère introspectif a lieu à la fin de chaque rencontre.
- Le conseil a établi un processus de planification de la relève pour favoriser la transition méthodique des membres du conseil et pour maintenir la variété de compétences nécessaires. Le conseil fournit des avis au lieutenant-gouverneur en conseil au sujet de la nomination des nouveaux membres au conseil.

Communications

- Afin d'améliorer les communications dans l'ensemble de l'agence, le directeur général a lancé un communiqué mensuel afin d'informer le personnel sur les activités courantes et les réalisations de l'agence, de même que les prochaines initiatives.
- L'agence a rédigé des fiches d'information à l'intention du ministère qui comprennent les points culminants de la programmation, les volets de service et les succès. L'information a souvent été communiquée en format visuel infographique facile à lire.
- En ce qui concerne les communications externes, les conseillers régionaux agissent en tant qu'experts en la matière pour le marché du travail désigné aux médecins spécialistes.

L'APR PSO contribue à assurer la durabilité du système de soins de santé au moyen d'un processus d'améliorations continues qui favorise l'optimisation des ressources.

STRATÉGIES RELATIVES AUX RISQUES ET À L'ATTÉNUATION

En 2014-2015, l'APR PSO a déterminé le niveau de risque, soit faible ou moyen, et a élaboré des stratégies d'atténuation afin de remédier à ces risques. Heureusement pour l'agence, les stratégies d'atténuation ont été un succès et ont donné des résultats positifs. En voici deux exemples.

- L'ouverture d'un minimum de 200 postes en résidence par année pour le répertoire des clients de l'agence était traditionnellement à l'intention des diplômés internationaux en médecine (DIM) nés à l'extérieur du Canada et formés dans des écoles de médecine à l'étranger. De plus en plus, les Canadiens qui fréquentent une école de médecine à l'étranger obtiennent ces postes en résidence. Tout en fournissant le même service aux deux groupes, l'agence atténue ce risque en consacrant ses efforts et son engagement sur la programmation d'autres choix de carrières alternatives pour les DIM. En 2014-2015, cet effort a eu pour conséquence que 139 clients du PSFE se sont embarqués dans un autre choix de carrière ou à se sont inscrits à un programme de formation.
- Les choix qui s'offrent aux résidents diplômés sont influencés par divers facteurs, tels que le taux de départ à la retraite des médecins existants en Ontario, l'éventualité d'une rémunération intéressante et les changements quant à la demande de services en soins de santé dans les localités. Certains résidents doivent faire face au manque de possibilités d'emplois. Bien qu'une solution à plus long terme implique de collaborer avec les écoles de médecine, le ministère et d'autres intervenants pour prévoir les besoins et ajuster les incitatifs afin de soutenir les spécialités en grande demande, en 2014-2015, l'agence a fourni des renseignements sur le marché du travail pour les médecins et un soutien pour les résidents à la recherche d'emploi. En conséquence, en 2014-2015, l'agence a aidé 540 résidents à trouver des occasions d'emploi en Ontario.

GOUVERNANCE

Responsabilités du conseil

Le conseil rend compte au ministre, par l'intermédiaire du président, de la supervision et de la gouvernance de l'organisme, de la formulation de buts, des objectifs et des orientations stratégiques dans le cadre de son mandat, et de la manière dont il s'acquitte lui-même du rôle et des responsabilités que lui attribuent la *Loi sur les sociétés de développement*, L.R.O. 1990, chapitre D.10.; le Règlement de l'Ontario 249/07; et le Protocole d'entente, qui a été mis à jour en 2014-2015.

Développement au sein du Conseil

Le personnel de l'agence et celui du gouvernement fournissent une orientation aux nouveaux membres du conseil. De plus, l'agence donne des mises à jour de façon régulière aux membres du conseil sur l'éventail de ses programmes, sur les enjeux principaux et sur l'orientation du gouvernement.

Composition et structure du Conseil

Le Règlement de l'Ontario 249/07 stipule que le conseil doit être formé d'un maximum de neuf membres, dont l'un d'entre eux doit être nommé président. Pour l'année 2014-2015, le conseil de l'APR PSO était composé de sept ou huit directeurs à l'échelle de l'Ontario possédant une vaste expérience et de solides compétences liées à la gouvernance, aux finances, à la gestion, au milieu universitaire, à la pratique clinique, entre autres. La diversité des membres du conseil et leur vaste expérience permettent à l'agence de répondre aux besoins et aux préoccupations de ses clients. De plus, la mise à jour annuelle du plan de la relève de l'agence facilite la continuité et la connaissance des enjeux de l'agence, et crée un équilibre avec l'apport de nouveaux points de vue. Ceci est important, car l'agence se développe en portée et en visibilité et fait face aux défis émergents.

Les membres du conseil sont nommés par le lieutenant- gouverneur en conseil. Le conseil se réunit régulièrement, de septembre à juin. L'un des comités du conseil – finances et vérification – est chargé de l'examen des états financiers et fait un compte rendu au conseil de façon régulière.

Politique sur les conflits d'intérêts et sur le code d'éthique / de conduite

L'agence a établi une politique sur les conflits d'intérêts et sur le code d'éthique / de conduite qui est conforme avec la *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario.*

DIRECTIVES DU GOUVERNEMENT

L'agence est conforme aux directives et aux politiques publiées par le gouvernement et par d'autres autorités gouvernementales en rapport avec l'agence. C'est une condition du protocole d'entente entre la province et l'agence.

Deux directives et initiatives qui méritent d'être soulignées et auxquelles l'agence s'est conformée en 2014 2015 portaient sur la tenue des registres et à la participation au gouvernement ouvert.

L'indemnité journalière totale en 2014-2015 pour tous les membres du conseil était de 15 725 $.

BIOGRAPHIES DES MEMBRES DU CONSEIL

Dr Peter Wells, président

Dr Wells est le fondateur et le directeur général du Programme de formation à la médecine dans les communautés rurales de l'Ontario. Il est également médecin de famille dans un cabinet de Collingwood. En 2012, le Collège des médecins de famille du Canada a décerné au Dr Wells le titre de médecin de famille de l'année en Ontario.

Nomination : de juin 2007 à juin 2012
Élu vice-président : en juin 2011
Réélu : en juillet 2012
Élu président : en juillet 2012
Réélu : en juillet 2015
Fin du mandat : en juillet 2018

Madame Carolyn Acker

Madame Acker a entamé sa carrière en tant qu'infirmière autorisée. Elle a occupé le poste de directrice générale au Centre de santé communautaire de Regent Park et elle est la fondatrice de Passeport pour ma réussite Canada. En 2012, elle a été reçue membre de l'Ordre du Canada pour avoir contribué à élargir l'accès à l'éducation de milliers d'étudiants défavorisés à l'échelle du Canada.

Nomination : d'Octobre 2008 à octobre 2011
Réélue : en novembre 2011
Réélue : en novembre 2014
Fin du mandat : en novembre 2016

Dr Robert Howard

Le Dr Howard est président-directeur général de l'Hôpital St. Michael à Toronto. En 1982, il s'est joint au personnel de l'hôpital à titre de cardiologue membre du personnel et il a depuis occupé différents postes de direction, dont médecin-chef et vice-président directeur, Programmes et formation.

Nomination : d'octobre 2008 à octobre 2011
Réélue : en novembre 2011
Réélue : en novembre 2014
Fin du mandat : en novembre 2016

Dr John G. Kelton

Dr Kelton est le doyen et le vice-président de la Faculté des sciences de la santé de la McMaster University. Il maintient une pratique clinique active et mène des recherches dans le domaine des troubles hémostatiques et plaquettaires, principalement sur les troubles hémostatiques chez les femmes enceintes et sur la thrombopénie induite par l'héparine. En 2014, Dr Kelton a été reçu membre de l'Ordre du Canada pour ses travaux de recherche dans le domaine des troubles hémostatiques et pour sa contribution à faire de Hamilton Health la plaque tournante pour la recherche en sciences de la santé.

Nomination : d'octobre 2008 à octobre 2011
Réélue : en novembre 2011
Réélue : en novembre 2014
Fin du mandat : en novembre 2016

Monsieur Arthur J.M. Lamarche

Monsieur Lamarche travaille à titre de consultant de direction en gestion et est titulaire d'un brevet de l'Institut des banquiers canadiens. Actuellement à la retraite après avoir œuvré au gouvernement fédéral, il a occupé de nombreux postes de direction à la Chambre des communes, au Tribunal des anciens combattants (révision et appel) et a été membre et président du Comité sur les nominations à la magistrature fédérale.

Nomination : Janvier 2014 **Fin du mandat :** en janvier 2017

Monsieur Arun K. Mathur

Monsieur Mathur, un comptable agréé, est associé au cabinet de comptables agréés Gerald Duthie & Co., LLP dans la région de Toronto. Il aide les propriétaires d'entreprise qui font face à des problèmes financiers et de croissance, et il conseille ses clients sur l'achat d'entreprises et sur des problèmes opérationnels complexes. Il est directeur général d'UltimQuest Knowledge Inc., qui offre une formation sur l'amélioration de la gouvernance et de la gestion financière.

Nomination : Mai 2011 **Fin du mandat :** en mai 2017
Réélue : en mai 2014

Madame Linda Nagel

Madame Nagel est présidente et directrice générale de l'organisme Les normes canadiennes de la publicité. Antérieurement, elle a occupé des postes de direction dans des organismes commerciaux et de soins de santé au Canada et aux É.-U. Elle est la présidente actuelle du Conseil international d'autoréglementation de la publicité.

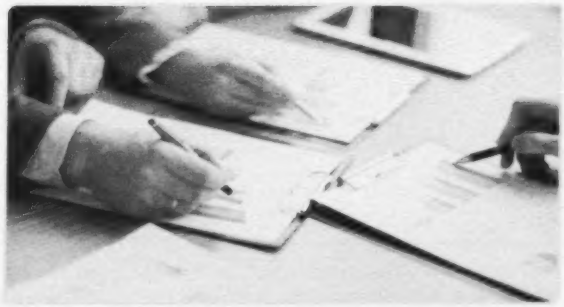
Nomination : Janvier 2014 **Fin du mandat :** en janvier 2017

Dre Marilyn Thompson

Dre Marilyn Thompson est vice-rectrice principale, Ressources humaines, à la Waterloo University. Elle possède de l'expérience à la haute direction dans les domaines des soins de santé, de l'administration publique et de l'éducation, ainsi que dans divers établissements des secteurs du bénévolat et des affaires. Elle a été décorée de la Médaille du jubilé de la reine.

Nomination : Octobre 2014 **Fin du mandat :** en octobre 2017

ANALYSE DE LA SITUATION FINANCIÈRE 2014-2015



- Les états financiers vérifiés, compris dans le présent rapport annuel, confirment que les dépenses étaient dans les limites du budget.
- Les vérificateurs externes, KPMG, ont émis un avis sans réserve qui établit dans quelle mesure les états financiers présentent fidèlement, à tous égards significatifs, la situation financière de l'APR PSO en date du 31 mars 2015, ainsi que les résultats de son exploitation et ses flux de trésorerie pour les exercices terminés à ces dates conformément aux normes comptables généralement reconnues du Canada.
- Les fonds inutilisés sont présentés dans le rapport des opérations et du rapatriement des contributions comme article de dépenses, selon les principes comptables généralement reconnus. Les fonds inutilisés sont calculés en faisant un rapprochement entre le ministère et l'agence. De façon régulière, le ministère reçoit les fonds inutilisés pour s'assurer qu'ils sont retournés dans les délais appropriés. Vous trouverez de plus amples renseignements dans les notes complémentaires aux états financiers (note 4).
- Les paiements destinés aux Programmes ontariens de suppléance pour les médecins continuent d'être versés directement aux médecins bénéficiaires par le ministère. Les paiements destinés aux médecins et versés par le ministère sont ajoutés aux notes complémentaires aux états financiers (Note 3).
- L'agence continue de fournir les installations et le soutient à la technologie de l'information aux conseils transitoires pour deux ordres professionnels réglementaires à titre gracieux. Les coûts réels sont indiqués dans le bilan des opérations et le rapatriement des contributions.
- Selon les exigences du ministère, l'agence a réalisé des rendements opérationnels annualisés de 2,5 pour cent sur le financement de base. Ces réalisations étaient en plus des réductions au cours de l'année pour un financement forfaitaire de 500 000 $, soit équivalent à 5,03 pour cent du financement de base auquel les dépenses connexes avaient été attribuées. Ces réductions de dépenses ont été réalisées en réaménageant les priorités tout en maintenant les niveaux de service.

ÉTATS FINANCIERS

États financiers de

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Exercice clos le 31 mars 2015

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Yonge Corporate Centre
4100, rue Yonge Bureau 200
Toronto (Ontario) M2P 2H3
Canada

Téléphone 416-228-7000
Télécopieur 416-228-7123
Internet www.kpmg.ca

RAPPORT DES AUDITEURS INDÉPENDANTS

Au conseil d'administration de l'Agence de promotion
et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

Nous avons effectué l'audit des états financiers ci-joints de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2015, les états des résultats et de la remise des apports, de l'évolution de l'actif net et des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes, qui comprennent un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilité des auditeurs

Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur les états financiers, sur la base de notre audit. Nous avons effectué notre audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles de déontologie et que nous planifiions et réalisions l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève de notre jugement, et notamment de notre évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, nous prenons en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion

À notre avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario au 31 mars 2015, ainsi que de ses résultats d'exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public.

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Comptables professionnels agréés, experts-comptables autorisés

Le 24 juin 2015
Toronto, Canada

KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. est une société canadienne à responsabilité limitée et un cabinet membre du réseau KPMG de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Cooperative (« KPMG International »), entité suisse.
KPMG Canada fournit des services à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

État de la situation financière

Au 31 mars 2015, avec informations comparatives de 2014

	2015	2014
Actif		
Actif à court terme		
Trésorerie	1 066 711 $	3 373 186 $
Charges payées d'avance	180 843	152 732
	1 247 554	3 525 918
Immobilisations (note 2)	70 686	132 919
	1 318 240 $	3 658 837 $
Passif et actif net		
Passif à court terme		
Créditeurs et charges à payer (note 4)	1 581 591 $	3 859 955 $
Actif net		
Actif net non affecté – Insuffisance	(334 037)	(334 037)
Actif net investi en immobilisations	70 686	132 919
	(263 351)	(201 118)
Engagements et éventualités (note 6)		
Dépendance économique (note 7)		
	1 318 240 $	3 658 837 $

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

Au nom du conseil,

_____, administrateur

_____, administrateur

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

État des résultats et de la remise des apports

Exercice clos le 31 mars 2015, avec informations comparatives de 2014

	2015	2014
Produits		
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée – Composante	10 747 100 $	10 784 048 $
Programme ponctuel de remboursement des frais de stage clinique	–	400 000
Ministère de la Santé et des Soins de longue durée		
Programme de subventions aux adjoints au médecin	5 708 700	6 831 400
	16 455 800	18 015 448
Charges		
Salaires et charges sociales	7 985 291	7 938 708
Charges générales		
Affaires générales	1 789 655	1 665 016
Programme de remboursement des frais de stage clinique	345 207	301 092
Programme des conseillers régionaux	149 914	163 620
Centre d'accès	102 265	104 737
Amortissement	62 233	80 745
Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (note 3)	36 566	70 668
Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers	29 437	74 162
Conseil d'administration	11 195	62 230
Site Web	3 232	4 712
Site EmploisPSO	32	6 677
Activités d'information sur le recrutement et maintien en poste	–	46 415
Charges non récurrentes		
Programme de subventions aux adjoints au médecin	5 384 991	6 119 779
Tournée de recrutement des professionnels de la santé	46 231	120 226
Autres	–	69
Programme de remboursement des frais de stage clinique	–	70 804
	15 946 249	16 829 660
Excédent des produits sur les charges avant la remise des apports	509 551	1 185 788
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	(571 784)	(3 166 392)
Insuffisance des produits sur les charges après la remise des apports	(62 233) $	(1 980 604) $

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

État de l'évolution de l'actif net

Exercice clos le 31 mars 2015, avec informations comparatives de 2014

			2015	2014
	Investi en immobilisations	Non affecté	Total	Total
Solde à l'ouverture de l'exercice	132 919 $	(334 037) $	(201 118) $	1 779 486 $
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges avant la remise des apports	(62 233)	571 784	509 551	1 185 788
Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée (note 4)	–	(571 784)	(571 784)	(3 166 392)
Solde à la clôture de l'exercice	70 686 $	(334 037) $	(263 351) $	(201 118) $

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

État des flux de trésorerie

Exercice clos le 31 mars 2015, avec informations comparatives de 2014

	2015	2014
Entrées (sorties) nettes de trésorerie liées aux activités ci-dessous :		
Activités d'exploitation		
Insuffisance des produits sur les charges après la remise des apports	(62 233) $	(1 980 604) $
Amortissement des immobilisations sans effet sur la trésorerie	62 233	80 745
Variation des éléments hors caisse du fonds de roulement d'exploitation		
Charges payées d'avance	(28 111)	65 015
Créditeurs et charges à payer	(2 278 364)	2 760 280
	(2 306 475)	925 436
Activités d'investissement		
Acquisition d'immobilisations	–	(75 148)
Augmentation (diminution) de la trésorerie	(2 306 475)	850 288
Trésorerie à l'ouverture de l'exercice	3 373 186	2 522 898
Trésorerie à la clôture de l'exercice	1 066 711 $	3 373 186 $

Se reporter aux notes afférentes aux états financiers.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers

Exercice clos le 31 mars 2015

L'Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (l'« Agence ») est un organisme de services opérationnel du Ministère de la Santé et des Soins de longue durée (le « Ministère »). L'Agence a été constituée sans capital-actions en vertu du Règlement de l'Ontario 249/07 de la *Loi sur les sociétés de développement* en date du 6 juin 2007. En vertu de ce règlement, l'Agence ne peut recevoir de l'argent ou des actifs que de la part de la Couronne du chef de l'Ontario.

La création de l'Agence découle de la stratégie en matière de ressources humaines en santé du gouvernement. L'Agence cherche à faire du gouvernement de l'Ontario l'employeur de choix dans le domaine des soins de santé et veille à ce que les Ontariens aient à leur disposition, aujourd'hui et demain, le bon nombre et une diversité de prestataires de soins de santé qualifiés au moment et à l'endroit voulus. Les programmes et services de l'Agence peuvent être regroupés en deux catégories :

1. maintien en poste et répartition des professionnels de la santé de l'Ontario;

2. activités de recrutement et séances d'information à l'intention des :

   a) professionnels de la santé formés à l'étranger qui vivent en Ontario;

   b) recruteurs de l'Ontario;

   c) médecins hors de l'Ontario qui sont prêts à exercer leur profession dans des spécialités médicales en demande.

Conformément à l'annexe A de l'Accord de paiement de transfert (« APT ») de 2012-2013, au protocole d'entente, et à la *Loi sur les sociétés de développement*, l'Agence met en œuvre les programmes et rend les services suivants :

- séances d'information auprès des médecins en provenance de l'extérieur de l'Ontario;
- services-conseils pour les professionnels de la santé formés à l'étranger;
- maintien en poste des médecins de l'Ontario/Médecins Ontario/obligation de service postdoctoral;
- sites HealthForceOntario.ca et EmploisPSO.ca;
- appui fourni par des conseillers régionaux;

- projet pilote de permanence des soins dans les services des urgences;
- programme de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural;
- programmes de suppléance pour les spécialistes du Nord;
- ententes de suppléance des postes de médecins généralistes vacants;
- affaires générales;
- subventions aux adjoints au médecin;
- programme de remboursement des frais de stage clinique;
- tournée de recrutement des professionnels de la santé (« TRPS »);
- services liés aux installations à l'intention d'un maximum de trois conseils transitoires des ordres de réglementation des professions de la santé;
- soutien à la clientèle dans le cadre du programme Garantie d'emploi des diplômés en soins infirmiers (« GEDSI »).

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2015

1. Principales méthodes comptables

Les états financiers ont été préparés par la direction conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, notamment celles du chapitre 4200 pour les organismes sans but lucratif.

a) Comptabilisation des produits

Le financement de l'Agence est assuré par le truchement de deux APT conclus avec le Ministère. L'APT principal assure le financement de la plupart des charges de l'Agence, y compris les salaires et les charges sociales, ainsi que le financement des charges générales et des charges non récurrentes. Un deuxième APT assure le financement du programme de subventions aux adjoints au médecin (note 3) administré par l'Agence pour le compte du Ministère.

L'Agence applique la méthode du report aux fins de la comptabilisation des apports, y compris les subventions gouvernementales.

Les apports non affectés sont comptabilisés à titre de produits lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et si sa réception est raisonnablement assurée.

L'Agence ne reçoit pas d'apports grevés d'une affectation externe étant donné que tout financement doit provenir du Ministère.

b) Charges

L'Agence classe ses charges en deux catégories : les charges générales et les charges non récurrentes. Les charges générales comprennent les fonds dépensés par l'Agence en vue de fournir des programmes et des services permanents aux clients et aux parties prenantes, ainsi que des services d'ordre général aux membres de l'Agence. Les charges non récurrentes ont trait aux programmes réalisés et aux services rendus aux clients et aux parties prenantes pendant l'exercice considéré.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2015

1. Principales méthodes comptables (suite)

c) Ventilation des charges

L'Agence comptabilise un certain nombre de ses charges par programme. Le coût de chacun se compose des frais de personnel, des frais des locaux et d'autres charges directement rattachées à la réalisation d'un programme.

Les charges liées à l'administration et à la gouvernance ne sont pas ventilées.

d) Immobilisations

Les immobilisations acquises sont comptabilisées au coût. Les apports d'immobilisations sont comptabilisés à leur juste valeur à la date de l'apport. Les immobilisations acquises en vertu de contrats de location-acquisition sont amorties sur la durée de vie estimée des immobilisations ou sur la durée du bail, selon le cas. Les frais de réparation et d'entretien sont imputés aux résultats. Les améliorations qui prolongent la durée de vie estimée d'une immobilisation sont capitalisées. Lorsqu'une immobilisation ne contribue plus à la capacité de prestation de services de l'Agence, sa valeur comptable est ramenée à sa valeur résiduelle.

Les œuvres d'art, les trésors historiques et les immobilisations incorporelles ne sont pas comptabilisés dans les présents états financiers.

Les immobilisations sont amorties selon le mode linéaire aux taux annuels suivants :

Mobilier et agencements	20 %
Matériel informatique	33 %
Logiciels	33 % - 100 %
Améliorations locatives	Durée du bail

e) Avantages sociaux futurs

Les coûts liés aux charges sociales d'un régime de retraite multiemployeurs à cotisations définies, comme le Régime de pension de retraite de la fonction publique (« RPRFP »), correspondent aux cotisations que l'employeur doit verser au régime au cours de la période.

1. Principales méthodes comptables (suite)

f) Utilisation d'estimations

La préparation des états financiers exige que la direction fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants présentés au titre des actifs et des passifs, sur les informations fournies au sujet des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers ainsi que sur les montants présentés au titre des produits et des charges de l'exercice. Les éléments importants faisant l'objet de telles estimations et hypothèses sont notamment la valeur comptable des immobilisations, ainsi que les obligations liées aux avantages sociaux futurs. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

2. Immobilisations

	Coût	Amortissement cumulé	2015 Valeur comptable nette	2014 Valeur comptable nette
Mobilier et agencements	191 642 $	168 377 $	23 265 $	34 476 $
Matériel informatique	353 501	332 863	20 638	62 734
Logiciels	222 226	222 226	–	–
Améliorations locatives	261 675	234 892	26 783	35 709
	1 029 044 $	958 358 $	70 686 $	132 919 $

L'Agence a l'utilisation et la jouissance complètes des actifs payés par le gouvernement de l'Ontario et, par conséquent, le coût historique de ces actifs n'est pas comptabilisé dans les livres de l'Agence. Les actifs payés par le gouvernement de l'Ontario comprennent les améliorations locatives, le matériel informatique ainsi que le mobilier et les agencements.

3. Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (« POSM »)

Les POSM fournissent une aide centralisée et coordonnée aux hôpitaux, aux localités et aux médecins de la province. Les médecins sont payés directement par le Ministère pour les services de suppléance qu'ils assurent. L'Agence administre les programmes et comptabilise les coûts généraux d'exploitation, les salaires et les charges sociales dans les charges.

3. Programmes ontariens de suppléance pour les médecins (« POSM ») (suite)

Les paiements effectués par le Ministère aux médecins participant aux POSM se sont établis à 21 787 988 $ pour l'exercice à l'étude (22 023 453 $ en 2014). Les paiements effectués directement par le Ministère aux médecins participant aux POSM ne sont pas présentés dans l'état des résultats. Les fonds qui passent par l'Agence servent uniquement à l'administration des POSM. Aucun fonds affecté à l'Agence ne sert à effectuer des paiements aux médecins.

4. Remise des apports du ministère de la Santé et des Soins de longue durée

L'Agence rembourse au Ministère tout excédent calculé selon un processus de rapprochement établi avec le Ministère. Les montants estimés présentés sont issus des meilleures estimations de la direction, et les résultats réels pourraient différer de ces estimations. Au 31 mars 2015, l'Agence avait comptabilisé un montant de 571 874 $ (2 814 377 $ en 2014) à payer au Ministère pour l'exercice 2014-2015.

5. Avantages sociaux futurs

L'Agence verse des cotisations au RPRFP, régime multiemployeurs auquel participent certains membres de son effectif. Ce régime à cotisations définies établit le montant des prestations de retraite qui seront versées aux salariés en fonction des années de service et des taux de rémunération.

Les cotisations pour les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, correspondaient à 6,4 % des gains jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains ouvrant droit à pension de 53 600 $ (52 500 $ en 2014) et à 9,5 % des gains excédant le maximum annuel des gains ouvrant droit à pension. Les cotisations au RPRFP pour 2015 se sont établies à 472 571 $ (476 341 $ en 2014) au titre des années de service considérées et sont prises en compte dans les charges de l'état des résultats. Les cotisations des salariés au RPRFP effectuées au moyen de déductions sur la paie se sont élevées à 484 065 $ en 2015 (468 282 $ en 2014).

6. Engagements et éventualités

a) Au cours de l'exercice 2014, l'Agence a conclu un contrat de location-exploitation pour un local, lequel contrat vient à échéance en 2018. Les paiements minimums approximatifs futurs exigibles en vertu des baux sont les suivants :

2016	483 800 $
2017	483 800
2018	161 200
	1 128 800 $

b) Une police d'assurance responsabilité professionnelle a été souscrite pour tous les administrateurs et les dirigeants de l'Agence relativement à divers éléments, notamment, tous les coûts associés au règlement de poursuites ou de litiges impliquant l'Agence, sous réserve de certaines restrictions. L'Agence a également souscrit à une police d'assurance responsabilité civile pour les administrateurs et les dirigeants afin d'atténuer les coûts de toute poursuite ou de tout recours futurs éventuels. Les modalités de l'indemnisation ne sont pas définies explicitement, mais l'indemnisation ne couvre que la période au cours de laquelle la partie indemnisée agit en qualité d'administrateur ou de dirigeant pour le compte de l'Agence. Il n'est pas possible de fournir une estimation raisonnable de la somme maximale d'un paiement éventuel futur.

La nature de ces conventions d'indemnisation ne permet pas à l'Agence de faire une estimation raisonnable du risque maximal en raison des difficultés que présente l'évaluation du passif étant donné que les événements futurs sont imprévisibles et que la couverture offerte aux contreparties est illimitée.

7. Dépendance économique

L'Agence dépend économiquement de l'appui financier continu du Ministère.

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2015

8. Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
Produits				
Composante			10 747 100 $	12 322 100 $
Financement du programme de subventions aux adjoints au médecin			5 708 700	7 408 700
Total			16 455 800 $	19 730 800 $
Charges				
Composantes des charges générales				
Conseil d'administration				
Salaires et charges sociales	16 434	–	16 434 $	19 152 $
Coûts généraux d'exploitation	–	11 195	11 195	5 620
Total			27 629	24 772
Affaires générales				
Salaires et charges sociales	2 499 462	–	2 499 462	2 369 209
Coûts généraux d'exploitation	–	1 851 889	1 851 889	2 002 507
Total			4 351 351	4 371 716
Programme de remboursement des frais de stage clinique				
Coûts généraux d'exploitation	–	345 207	345 207	2 269 000
Total			345 207	2 269 000
Centre d'accès				
Salaires et charges sociales	2 093 664	–	2 093 664	2 155 559
Coûts généraux d'exploitation	–	102 265	102 265	136 900
Total			2 195 929	2 292 459
Site Web				
Coûts généraux d'exploitation	–	3 232	3 232	5 633
Total			3 232	5 633
Site EmploisPSO				
Salaires et charges sociales	121 347	–	121 347	121 090
Coûts généraux d'exploitation	–	32	32	8 520
Total			121 379	129 610
Programme des conseillers régionaux				
Salaires et charges sociales	1 182 510	–	1 182 510	1 241 793
Coûts généraux d'exploitation	–	149 914	149 914	116 000
Total			1 332 424	1 357 793
POSM				
Salaires et charges sociales	1 635 683	–	1 635 683	1 639 882
Coûts généraux d'exploitation	–	36 566	36 566	29 450
Total			1 672 249	1 669 332
GEDSI				
Salaires et charges sociales	200 612	–	200 612 $	199 996 $
Coûts généraux d'exploitation	–	29 437	29 437	80 004
Total			230 049	280 000
Total des composantes des charges générales			10 279 449 $	12 400 315 $

AGENCE DE PROMOTION ET DE RECRUTEMENT DE PROFESSIONSSANTÉONTARIO

Notes afférentes aux états financiers (suite)

Exercice clos le 31 mars 2015

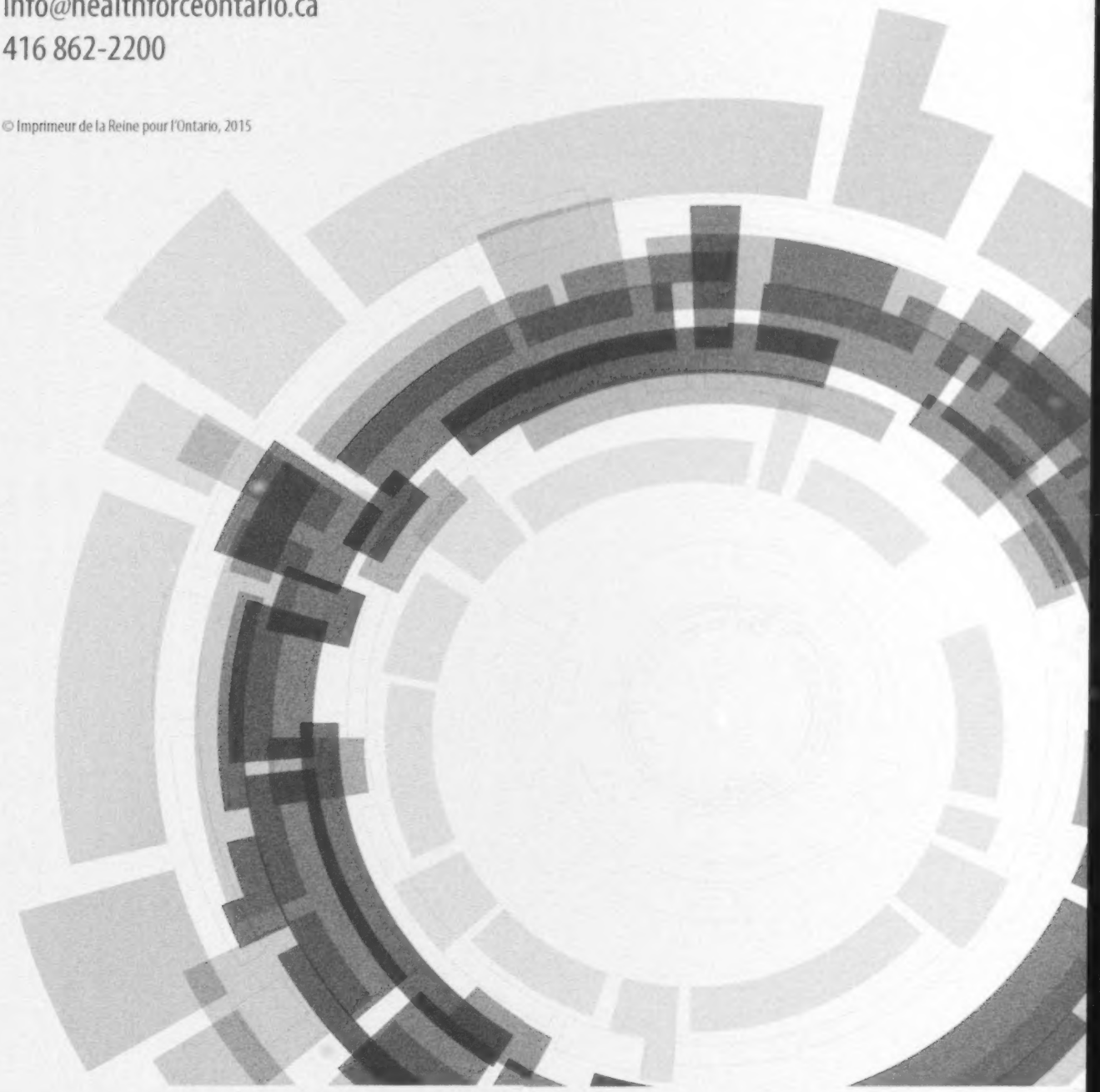
8. Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario (suite)

	Salaires et charges sociales	Activités générales d'exploitation	Réel	Budget
TRPS				
Salaires et charges sociales	34 635	–	34 635	35 000
Coûts généraux d'exploitation	–	46 231	46 231	46 000
Total			80 866	81 000
Adjoints au médecin				
Salaires et charges sociales	200 944	–	200 944	205 000
Coûts généraux d'exploitation	–	5 384 990	5 384 990	7 203 700
Total			5 585 934	7 408 700
Total des composantes des charges non récurrentes			5 666 800 $	7 489 700 $
Total des charges			**15 946 249 $**	**19 890 015 $**
Excédent (insuffisance)			**509 551 $**	**(159 215) $**

Pour en connaître davantage sur l'Agence de promotion
et de recrutement de ProfessionsSantéOntario

www.ProfessionsSantéOntario.ca
info@healthforceontario.ca
416 862-2200

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 2015



Ce document est offert en format accessible sur demande : www.healthforceontario.ca/asc